



Chế độ hưu trí nghề nghiệp bắt buộc Sẽ bắt đầu từ năm 2006



FINANSDEPARTEMENTET

Ministry of Finance



Đạo luật này liên quan đến chế độ hưu trí nghề nghiệp bắt buộc có hiệu lực từ ngày 1 tháng Giêng năm 2006.

Đạo luật này quy định rằng hầu hết chủ lao động phải có một chương trình hưu trí nghề nghiệp cho nhân viên của họ. Những chủ lao động đã có sẵn một chế độ hưu trí nghề nghiệp phải đảm bảo rằng chế độ này thỏa mãn những yêu cầu tối thiểu của Đạo luật. Đạo luật này không áp dụng đối với những chủ lao động đã có chế độ hưu trí phù hợp với luật pháp, hoặc tuân theo các thỏa ước tập thể áp dụng với các nhân viên nhà nước hoặc chính quyền địa phương.

Việc đặt ra chế độ hưu trí nghề nghiệp bắt buộc là một đóng góp quan trọng trong các nỗ lực nhằm đảm bảo cho mọi người có được chế độ hưu trí phù hợp. Nó đồng thời cũng sẽ đảm bảo rằng đa số người lao động được nhận một khoản lương hưu bổ sung ngoài khoản lương hưu trí Bảo hiểm Quốc gia.

Về chế độ hưu trí nghề nghiệp bắt buộc

Chủ lao động phải hoạch định một chương trình hưu trí, hoặc là hưu trí đóng góp định trước, hoặc là hưu trí phúc lợi định trước. Các chương trình hưu trí phúc lợi định trước cung cấp phúc lợi được thống nhất trước, thông thường là một tỷ lệ phần trăm nhất định của mức lương của các hội viên khi họ nghỉ hưu. Trong các chương trình hưu trí đóng góp định trước, chủ lao động sẽ trả một khoản đóng góp định trước hàng năm. Các chương trình hưu trí đóng góp định trước được cung cấp bởi các ngân hàng, các công ty bảo hiểm nhân thọ, các quỹ hưu trí và các công ty quản lý chứng khoán. Các chương trình hưu trí phúc lợi định trước được cung cấp bởi các công ty bảo hiểm nhân thọ và các quỹ hưu trí.

Hàng năm, chủ lao động sẽ nộp các khoản đóng góp vào chương trình này để người lao động được nhận các quyền lợi về lương hưu. Trong một chương trình hưu trí đóng góp



định trước, mức đóng góp ít nhất phải là 2% thu nhập của người lao động có mức thu nhập trong khoảng giữa 1 G và 12 G (G = mức lương cơ bản đóng Bảo hiểm Quốc gia). Yêu cầu tương tự cũng được áp dụng đối với các chương trình hưu trí phúc lợi định trước. Bên cạnh khoản đóng góp, chương trình hưu trí cũng phải bao gồm một yếu tố bảo hiểm để đảm bảo rằng người lao động tiếp tục có được những quyền lợi với lương hưu trong trường hợp bị tàn tật. Luật cho phép loại trừ khỏi chương trình hưu trí các trường hợp người lao động dưới 20 tuổi, hoặc lao động thời vụ với thời gian làm việc ít hơn 20% so với thời gian lao động đầy đủ. Người lao động cũng có thể được yêu cầu đóng góp vào khoản hưu trí của bản thân, nhưng việc đóng góp này không làm giảm đi mức đóng góp bắt buộc tối thiểu của chủ lao động. Chủ lao động cũng có trách nhiệm phải chịu các chi phí hành chính quản lý chương trình hưu trí.

Nguyên tắc chính là lương hưu phải được trả trong thời gian ít nhất là 10 năm kể từ tuổi 67. Mức lương hưu hàng năm sẽ phụ thuộc vào một vài yếu tố. Trong chương trình hưu trí đóng góp định trước, các khoản trả lương hưu sẽ phụ thuộc vào mức đóng góp, tổng số năm đã đóng góp, tiền lãi từ các tài sản đầu tư của quỹ lương hưu và chu kỳ trả lương hưu. Trong các chương trình hưu trí phúc lợi định trước, lương hưu thường được quy định là một mức tỷ lệ phần trăm nhất định của mức lương của người lao động vào thời điểm họ nghỉ hưu. Như vậy, mức lương hưu hàng năm sẽ phụ thuộc vào tổng số năm nhân viên đã làm việc và mức lương của họ vào thời điểm nghỉ hưu.

Chủ lao động dự định thiết lập chương trình hưu trí

Các hiệp hội của chủ lao động và các nghiệp đoàn thường có thể giúp cung cấp thông tin. Một điều cũng có thể trông đợi là trong số này nhiều tổ chức sẽ đại diện cho các thành viên của mình để thương lượng về các chương trình hưu trí. Chủ lao động cũng có thể liên hệ với các tổ chức cung cấp các chương trình hưu trí nghề nghiệp đóng góp định trước và phúc lợi định trước.

Chủ lao động đã có chương trình hưu trí

Nhìn chung, các yêu cầu tối thiểu về chương trình hưu trí nghề nghiệp bắt buộc được áp dụng đối với tất cả chủ lao động nằm trong phạm vi chi phối của Luật này. Điều này có nghĩa là các chương trình hưu trí nghề nghiệp đã được lập trước khi Luật này có hiệu lực cũng sẽ buộc phải tuân theo các yêu cầu tối thiểu được quy định bởi Luật. Do vậy, chủ lao động cần phải kiểm tra xem các chương trình hưu trí của họ có tuân theo các yêu cầu tối thiểu này hay không.

Chương trình này sẽ có hiệu lực muộn nhất là từ ngày 1 tháng 7 năm 2006

Hạn chót cho việc thiết lập một chương trình hưu trí nghề nghiệp đáp ứng các yêu cầu tối thiểu là ngày 31 tháng 12 năm 2006, tuy vậy chương trình này vẫn sẽ phải có hiệu lực kinh tế cho người lao động từ ngày 1 tháng 7 năm 2006.

Bản tin này được in bằng một số thứ tiếng.

Để có được bản in, xin quý vị liên hệ: info@finans.dep.no

Xin xem thêm về chế độ hưu trí nghề nghiệp bắt buộc tại:

www.pensjonsreform.no/otp

The screenshot shows a web browser window displaying the website <http://www.pensjonsreform.no/otp>. The browser's address bar shows the URL. The website's header includes the logo of the Finansdepartementet (Ministry of Finance) and the Arbeids- og sosialdepartementet (Ministry of Labour and Social Affairs). The main heading is 'Obligatorisk tjenestepensjon'. Below this, there is a section titled 'Aktuelt' (Current) with a sub-heading 'Sjekkliste - Obligatorisk tjenestepensjon'. The text explains that employers with mandatory occupational pension (OTP) must create a pension scheme for employees. It also mentions that OTP is a significant contribution to the employee's pension and that it is required for all employees, regardless of their age or whether they are on sick leave. A 'Les mer' (Read more) link is provided. To the right of the text is a small image of a person working. Below the 'Aktuelt' section is a 'Dokumenter' (Documents) section listing several documents, including 'Om lov om obligatorisk tjenestepensjon, Ot.prp. nr. 10 (2005-2006)', 'Hearing av NOU 2005: 15 - Obligatorisk tjenestepensjon. Utredning nr. 13 fra Banklovkomisjonen', 'Innst.S.nr.195 (2004-2005) Innstilling fra finanskomiteen om pensjonsreform - trygghet for pensjonene', 'Pensjonsavtale mellom regjeringspartiene og Ap/Sp (PDF)', and 'Pensjonsreform - trygghet for pensjonene: Stortingsmelding nr. 12 (2004-2005)'. A 'Spørsmål og svar' (Questions and answers) section follows, with a sub-heading 'Hva er minstekravet til innskudd/ytelser for obligatoriske tjenestepensjonsordninger?' (What is the minimum requirement for contributions/benefits for mandatory occupational pension schemes?). The text states that employers must pay at least 2% of the wage into the pension scheme. A 'Les mer' (Read more) link is provided. On the right side of the page, there is a search bar and a section titled 'Fra A til Å' (From A to Z) with a list of letters. Below this is a 'Søk' (Search) button. At the bottom right, there is a section titled 'Se pressekonferanse om obligatorisk tjenestepensjon' (See press conference on mandatory occupational pension) with a 'WEBCAST' logo and a 'Lysark til' (Download) link.

Thiết kế: Månelyst
Ảnh: Getty Images
In ấn: Moklegaard as
Tháng Giêng năm 2006
Tài liệu in số: R-0605
ISBN: 82-91092-48-6
Vietnamese Tiếng Anh
www.odin.dep.no/fin